

构建独具特色的学习共同体育人模式

学习共同体是包含学习主体、学习目标、学习手段等诸多要素的动态系统，具有师生关系的平等互助性、成员行为的规范高效性、知识资源的开放共享性等特点，是优化教学改革的重要途径，也是培养创新型人才的有力举措。近年来，福建师范大学文化旅游与公共管理学院“映山红”学习共同体（以下简称“映山红”）着力探索学习共同体育人模式，入选全国“红色旅游进校园”活动优秀案例，获批福建省高校思想政治工作质量提升综合改革与精品建设项目、福建省习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心年度项目、福建省本科高校教育教学改革项目、福建省高校辅导员名师工作室项目。

以“一个整体”为培养载体

“映山红”寓意着团队成员要如同红军长征一般，迎难而上，保持不忘初心的品格。自2016年成立以来，“映山红”已发展成为融合跨越交流与平行学习的一种“学习共同体”育人模式。研究生与本科生、高年级与低年级学生之间依托具体科研项目，组建3—5人学习小组，以“传帮带”形式发挥“老带新”“高带低”育人实效，将教学相长与同辈互助相结合，促进全员发展。

以“二元融合”为培养途径

一是融通“第一课堂”和“第二课堂”，秉持“干中学，学中干”理念，将书本知识内化于心、外化于行。借助学科竞赛采风调研，深入延安、井冈山、遵义、古田、金寨等红色革命圣地走访学习，并长期对陕西省袁家村、浙江省鲁家村、福建省中复村等乡村进行持续跟踪调研，让青春在全面建设社会主义现代化国家的火热实践中绽放绚丽之花。

二是借助线上、线下两个空间，扎实推进育人平台协同联动。结合学科专业建设，鼓励教师在课后、周末及寒暑假开展学术指导；建立线上交流机制，师生共同搭建30余场、覆盖2000余人次的学术大讲堂、学习经验交流会和学习共同体年会等优质“空中课堂”，使教育内容和形式更加立体化、生动化。

以“三全育人”为培养保障

一是“全员育人”，搭建协同育人项目平台，保障导师组同心同向培养高质量复合型人才。责任导师负责组建高水平全科教师团队，关注学生发展的关键节点，并将高难度问题分解为若干个子问题；政工教师负责开展动员会、宣讲会，并围绕学科竞赛等科研主题着力渗透思政学习；专业教师负责进一步调动学生的研究兴趣和学习热情，引导各小组学生自主查阅文献、收集资料及分析探讨，开展“小科研”。

二是“全过程育人”，通过知识内化、整理提升和外化输出等环节形成有效“小科研”闭环。在前期准备阶段，导师组引导学生在整合归纳课程知识的同时丰富知识储备；在中期实施阶段，定期开展组会了解实施进展，及时答疑解惑，培养学生自主学习、动手实践和勇于创新的能力；在后期总结阶段，对各项活动进行系统评价和反思，引导学生养成总结复盘的习惯，实现“全覆盖”与“个性化”相结合的育人目标。

三是“全方位育人”，将思想政治教育与专业教育融会贯通。将红色文化元素嵌入专业教学，坚持政治性与专业性并重，以先进思想引领学术研究，以专业技能践行思政理念。“映山红”培养了一批批又“红”又“专”的新时代优秀青年，“红”了每一位团队成员的思想，也“红”了独具特色的思政育人模式。如2019级“映山红”成员中，党员数量占全年级党员总数的48.72%；2人入选校研究生支教团（含支教团团长1人），1人荣获“中国大学生自强之星”称号。

以“四个与共”为培养理念

一是知识共享。正如“互动仪式链理论”所阐述的，团队成员对于符号意义真实感和认同感的程度直接影响团结程度。知识共享理念不仅让贡献知识的学生一方提升内心富足感与自信感，实现了“知识的自我效能”，更让知识由个人经验扩散到“映山红”集体层面，成为提高团队成长效率的关键环节。

二是方法共学。结合“新木桶理论”，团队内部优势互补、博采众长，实现强强联合、抱团发展。将研究方法贯穿“教—学—赛—研”创新育人体系，以“学习搭子”社交带动50余支学生队伍、200余名学生积极参与各级各类学术科研活动，共同钻研研究方法。

三是思维共通。坚持师生双主体的理念，促进师生之间知识双向流动，实现教学相长。鼓励教师引导学生重塑群体情感和群体意识，秉持开放成长的心态；因事而化、因时而新，积极参加课题研讨、教学论坛及研究工作坊等学术活动，强化育人理论应用，做到“意义再主体化”。

四是价值共创。除显性知识传播外，在团队内部分享和利用不易获取与转移的隐性知识，将个人知识和技能作为资源加入更加开放自由的价值置换体系中。“映山红”将学科竞赛经验整理成册，于2022年公开出版《红色旅游创意策划理论与实践》(24.1万字)，辐射带动其他高校知识产出与人才培养。

以“五位一体”为培养机制

一是以学科竞赛为枢纽，架设课程学习与社会实践二元互融的重要桥梁。全国性学科竞赛周期长、赛程节点多，能够同时满足学生“阶段性的肯定”及“追求更高的目标”两种心理需求。注重竞赛长效，融入常态教学。获得各类省级及以上学科竞赛奖项达200余项，获奖事迹受到“学习强国”学习平台多次转载。

二是以专业学习为中心，让专业课程从“平面”走向“立体”。遵循学生专业发展循序渐进的动态过程，把教学观念从“教学”转向“导学”。“映山红”逐步明晰学术目标，70余名本科生被保送或考取到华中科技大学、东南大学、天津大学、厦门大学、湖南大学、华东师范大学、中国海洋大学、大连理工大学、西北工业大学等高校攻读硕士学位；10余名本科生在完成硕士阶段的学习后，前往南开大学、北京师范大学、华东师范大学、香港理工大学等高校继续攻读博士学位。

三是以社会实践为依托，强化理论联系实践能力。从低年级起积累知识储备、训练创新思维，利用假期多次前往全国各地开展社会实践调研，进一步强化理论与实践的联系。借助社会实践开展的“非正式学习”，被多家权威媒体关注报道，为人才培养贡献新思路。实践队也多次荣获“福建省社会实践活动优秀团队”称号。

四是以科研课题为途径，提升学术敏锐力与洞察力。通过持续且深入的学术训练，学生的信息检索、文字表达、创新思维与团队协作等能力得到提升。入选文化和旅游部门“万名旅游英才计划”项目8项（1项结题获评优秀并正式出版）；获“大学生创新创业训练计划”项目国家级13项、省级33项，其中，近4年立项数约占全校总立项数的1/7。

五是以理论成果为标尺，创新性地进行总结与输出学科竞赛与科研课题成果。以理论与实践的结合，提升研究的深度和广度，为解决实际问题提供方案。仅“映山红”本科生以第一作者身份在国家核心期刊、报纸上公开发表70余篇学术论文。

（谢宏忠 林峰森 储德平 杨菲）

“五项机制”赋能青年教师成长

——陕西省神木市大柳塔第一实验中学青年教师成长实录

陕西的大门大柳塔镇，素有“中国煤炭工业第一镇”之称。在这里，有一所年轻的学校——神木市大柳塔第一实验中学。它是北京北大培文投资集团有限公司和陕西省神木市大柳塔镇于2019年合作创办的公立创新型初中，以其鲜明的办学特色和快速的发展赢得社会各界的广泛赞誉。

北京北大培文投资集团有限公司旗下的培文教育，是国内知名的教育品牌。培文教育的宗旨是“用大学精神引领基础教育”。培文教育继承和发扬蔡元培先生之教育理念，积极践行“五育”并举，为培养社会主义事业接班人而不懈努力。“培育文化，生生不息”，是北大培文的精神内核。培文学校汇聚北京大学、清华大学、中国科学院等国内外优质高校教育资源，紧密结合社会需求，致力于国家基础学科拔尖创新人才培养，为社会提供优质的基础教育服务。名校之名，在于名师。因此，培养和建设一支优秀的教师队伍是学校发展壮大的关键所在。神木市大柳塔第一实验中学深刻地认识到这一点，把培养平均年龄只有28.6岁的教师队伍作为学校的头等大事来抓，积极创新实施“五项机制”，努力打造一支师德高品位、专业高学识、能力多方位、研究高水平的教师队伍，促进学校高质量发展。

1 创新岗前培训机制，助力专业起航

神木市大柳塔第一实验中学始终秉持“弘扬北大精神，建设理想学校”的办学理念，致力于培养学识广博、气质高雅、有中国灵魂和国际视野的精英人才。学校立足学生发展目标，不断强化措施，实施针对性、系统性、实效性的教师岗前系列培训机制。

过好“岗前培训理论关”。新教师入职前要完成学校提供的教育教学理论课程，从阅读《夏山学校》《班主任工作漫谈》《给教师的100条建议》三本书籍入手，到学习课程标准，再到研究近十年中本考试题，通过个人自学、集中研讨、感悟分享、理论检测等多种方式，有计划地安排新教师学习现代

2 创新人才使用机制，唤醒内在潜能

“学校以教师发展为本，发挥每名教师的专业特长，让每名教师都找到适合的位置，激活每名教师发展的内动力。”校长辛建民说。

教师辛文勇就曾有过岗位二次选择的经历。2019年，辛文勇作为骨干教师应聘到神木市大柳塔第一实验中学，被聘为年级组负责人。该岗位由于工作量大、接触面广，辛文勇整天疲于应付，导致年级工作成绩平平，自己陷入深深的矛盾之中，并多次有过辞职、离职的念头。正在他举步维艰之时，校长主动找到他，和他促膝谈心，肯定了他严谨的工作态度、较高的业务水平和较强的沟通能力等优点，及时将其调整到更适合他的

3 创新教师培养机制，激发强劲活力

建校以来，学校持续邀请国内知名学者及各学科著名课改专家，走进课堂、走近教师，进行一到两周的“名家驻校”陪伴式指导。各位专家学者从授课、观课、议课、磨课等方面进行跟踪指导，引领全体教师不断更新教育理念、优化教学方法、促进专业成长。

2021年8月，学校特邀复旦大学心理学教授张学新深入学校指导课堂教学改革。灵活、多元、互动的“对分课堂”教学模式，革新了教师的教学理念和教学方法，更好落实了“自主学习、合作学习、探究学习”的学习方式，践行了“教师为主导，学生为主体”的教学理念，实现了“让学习真实发生”的教学理想。

在专家的专业引领下，“秦晋课改大赛”“课堂改进行动”“首届全国初中对分课堂大赛”“全国对分课堂直播课”“全国中小学对分课堂教研”等“对分课堂”实践探索活动如火如荼地展开。2023年4月15日，首届全国初中对分课堂研讨会在神木市大柳塔第一实验中学召开，经教育部门各级领导、全国知名专家学者等的现场指导，经与广大教

4 创新名师团队机制，培育标杆力量

2023—2024学年是学校“教师成长年”，学校通过“三名讲堂”“未来工程”努力打造名师团队，树立标杆意识，拿出标杆作为，影响带动教师不断进步和追求卓越。

学校创办“培文大讲堂”平台，开设“三名讲堂”（名家讲堂、名师讲堂、名生讲堂），为培养“学习型”“研究型”“专家型”的教师创设发展机会。

名家讲堂。学校依托北京大学资源，定期邀请北大教授、科研专家来学校进行专题讲座，实现北大高端资源共享，使师生及时了解前沿的科研成果。截至目前，名家讲堂共举办12期。主要有北京大学中文系教授、博士生导师郁郁的“古典诗词与人文精神”讲座，北京大学国际关系学院法学

5 创新教师关爱机制，营造美好校园

学校每月组织一次集体生日宴会，这是学校倾心打造的“教师幸福工程”的重要举措之一。教师在特殊的日子一起分享生日蛋糕，一起感受别样的喜悦。

“感恩的心，感谢有你……”学生手捧鲜花、唱着歌、挥着手来到教师面前，向教师鞠躬致谢，与教师温情拥抱，将精心准备的鲜花献给教师。面对这样温暖人心的场景，有的教师感动得流下了眼泪，有的教师脸上洋溢着幸福的笑容，有的教师用手机记录下这美好的一刻。这是2022年学校庆祝教师节精彩瞬间。每年的教师节，学校都会举办系列庆祝活动，其中颁奖庆典仪式让教师感受到了温暖，为之自豪。

每逢三八妇女节、中秋节、春节等重大节日，学校都早早开始准备节日福利和安排慰问活动。小

教育理论，了解职业道德规范，培养爱岗敬业精神，使其尽快掌握先进教育理念，及早适应教师新岗位。

打牢学校文化底色。校长带领新教师“实地参访”，对学校的创建背景、发展历史、重大事件等进行全面解读，这是新教师入职后的第一课。学校培训项目组引领新教师精心研读学校办学纲要、发展规划、规章制度等文化理念，并召开新老教师“面对面”研讨和学校文化主题分享交流会，提升对校园文化的高度认同感，为成为带有培文印记的教师打牢底色。

练好课堂教学基本功。新教师入职后上岗前，

教学中心岗位。经过半年的实践探索，辛文勇果然不负学校期望，在校刊《教学简报》、“对分课堂”研究、青年教师培养、教研机制建设等方面取得了突出成绩，由其撰写的《对分课堂花开陕北》一文正式发表。2022年，辛文勇荣获“校长特别奖”，同年又被当地政府部门授予“先进教育工作者”荣誉称号。

23岁的书法教师闫凤，在入职一个月后，学校领导就发现她有突出的组织策划能力，于是安排她和几名刚毕业的教师共同策划毕业典礼课程。经过活动策划、意见征求、物料选择、沟通协调等关键环节的不断创新，他们成功策划组织了学校毕业

育同仁的思想碰撞，全体教师专业水平得到快速提升。学校先后涌现出一批课改先锋，目前已有21名教师被认定为“全国对分课堂认证教师”。

3年来，学校不仅“请进来”专业引领，而且强化“走出去”的问道措施，有计划、有任务地选派干部、教师走向全国各地，向先进“取经”、向经验学习。2021年，38名教师到北京十一学校龙德实验中学、北京育英学校进行为期一周的沉浸式学习和挂职锻炼；2022年，14名教师赴北京、西安、宝鸡等地学习；2023年，56名教师被派往北京、深圳、广州、西安、内蒙古、山东、湖南等地学习交流，其中10名教师赴广州培文外国语学校参访学习，12名教师赴北京市中关村中学等校参访学习。

与此同时，学校有多名干部、教师受邀赴全国各地进行经验分享和学术交流，内容有学校管理、年级管理、班级管理、项目组管理、课堂教学等，仅2023年就外派教师51人次，其中赴陕西西安3批11人次，赴山东青岛4批13人次，赴湖南岳阳1批8人次，赴广东梅州、广东清远、内蒙古赤峰、山

东聊城等地4批21人次。教师在外出与他人分享的过程中，实现了个人专业的再次快速成长。

以点带面，点面开花。3年来，学校累计请进100多名省内外名家名师入校指导，外派干部、教师学习交流180余人次，激励教师专业发展，跑出了教师成长的加速度。

做实校本教研，共学共研共享。神木市大柳塔第一实验中学以教研组和各课组为单位，落实每周一次的“小教研”和双周一次“大教研”。“大教研”主要以学习教育理论、分享读书成果、聚焦课堂教学痛点、破难点、探规律、寻策略、研课题为主，每一个问题的深入研究，都能有效提升教师的执教能力。“小教研”实施备课组“每日一聚”“问题一聚”灵活教研方式，备课组教师在同一间办公室，以问题为导向，实现随时随地现场教研，让教研真实发生。“磨课”是教学研究的主要形式之一，通过磨课标教材、磨教学模式、磨学生发展“三磨”研究，引导教师钻研课标、深挖教材、精心设计、反复试讲、共同探讨，有力促进教师集体成长。目前，学校已有4个省级课题和2个市级课题获得立项。

名师讲堂。为鼓励和支持培文教师挖掘潜能、展示风采、展露才华，名师讲堂成为锤炼名师队伍的舞台。在这里，校内校外的优秀教师均可展示精雕细刻的课堂，进行专题讲座，探讨教育教学研究，分享感人的教育故事，在提升自我专业素养和职业能力的同时，激励全体教师都全方位成长。

到包装袋的精心设计，大到礼物种类的选择，件件印刻着学校的祝福，处处饱含着节日的温情。“一定要记得与父母及家人共同分享节日的快乐。”辛建民总是这样提醒教师。

操场上，一声声响亮又整齐的口号，还有热烈的掌声和欢呼声，把教职工“毛毛虫大赛”推向高潮。飞奔的摄影教师、加油打气的啦啦队、带着毛毛虫向前快速奔跑的比赛队伍，场面好不热闹。为关注教师的身心健康，丰富教师的多彩生活，提高教师的幸福指数，神木市大柳塔第一实验中学每月定期举行教职工趣味运动会。如“定点投篮”“毛毛虫接力”“拔河”“羽毛球”等项目。

和谐家园项目组十分关心青年教师的个人生活问题，积极建立与当地政府部门、企事业单位等联谊活动机制，每年组织形式多样的联谊活动，搭建

学校提供“五步走”系列教学方法和教学技能课程。一是学习学校教学常规，重点研讨“对分课堂”教学理论；二是阅读学校创编的《教学简报》，分学科研讨优秀教师的教学设计、教学反思、教学案例等，并利用碎片化时间写出学习心得；三是通读课程标准和教材，根据专业需求自主学习课堂条件，真实体验课堂教学模式和对分操作流程；四是学校为每名新教师配备指导教师，开展“一对一”教学帮扶活动，实施新教师教学达标责任制；五是根据“对分课堂”教学要求，统一备课、登台试讲，让新教师更快适应并胜任工作岗位。

典礼活动，受到社会、家长及全校师生的好评。第二年，在学校领导的信任和支持下，闫凤担任了策划项目组组长，开始全面负责校级大型活动的统筹、策划等工作。

在神木市大柳塔第一实验中学，用人所长的例子不胜枚举。学校对人才创新使用的机制，为教师提供了良好的学习和成长环境，让教师能够发挥出更大的作用，不断实现自身的价值，也为学生的成长提供了更好的支持。2023年，在优秀青年教师的指导下，学校有15名学生荣获第五届“致敬英雄”全国青少年文化艺术创作主题教育竞赛国家级大奖。

青年教师拓宽交际圈，展示自我和交友的平台。

学校还定期组织教职工体检、举办心理健康讲座、为符合条件的困难教职工申报补助……一项项实实在在的关爱举措，守护着教师的身心健康。

“神木市大柳塔第一实验中学是一所年轻的学校，我们充分认识到，教师队伍建设是实现学校高质量、可持续发展的核心动力。我们创新‘五项机制’，就是为教师成长赋能，促学校发展。”辛建民说。

“躬耕教坛，强国有我”。前进的道路上，茁壮成长的

一定能汇聚起无坚不摧的磅礴力量，创造出新的荣光，为新时代教育强国建设贡献更多的实践成果！

（马桃桃 刘小芳）